TL6930-01

Métodos de Trabalho e Direcção

Após 7 anos do processo, o Partido hoje sente as imensas dificuldades em questão de prática dos seus quadros. A redução em mais de 95% dos seus quadros veteranos, provocou uma diminuição da capacidade de materialização das actividades. Se a nossa luta é mais difícil é-o também pelas condições subjectivas dos quadros do Partido.

Na maioria novatos, com alguma ou mesmo pouca experiência e, principalmente, nos escalões inferiores a chamada à responsabilidade para o desempenho de tarefas de organização, mobilização e agitação apresentam deficiências tais que, de facto, é muito difícil de resolver. O resultado ou melhor, a prova mais eloquente é o recuo generalizado das nossas organizações. A partir da direcção superior, os métodos de direcção foram constantemente substituídos por métodos incorrectos de sobreposição de opiniões pessoais de autoritarismo, de comodismo, de regionalismo, do deixa-andar, da passividade, de despreocupação, etc.

Quando aparece desentendimento entre quadros e organismos, quando aparecem descoordenação de trabalhos, quando aparecem contradições que se acumulam, depois de muito tempo, depois de longos meses com as coisas arrastando-se sem solução, nós vamos reunir um, dois dias, e exclamamos satisfeitos que a base de tudo aquilo é ou foi a falta de método de trabalho. Mas somos, a partir de nós mesmos quem vai quebrando os métodos de trabalho.

Por isso, nós vamos falar hoje de métodos de trabalho. É um trabalho que merecerá posteriormente uma revisão, mas por enquanto servirá para vermos as nossas falhas e, corrigindo-as, melhoraremos no futuro.

I

O que é, afinal, método? É uma forma de trabalho que nos permite estudar os problemas, procurar a solução dos mesmos problemas e materializar as tarefas, uma a uma, sem atrapalhação, sem amontoar problemas de vária ordem. Métodos são, princípios teóricos elaborados, feitos para orientar a prática revolucionária. Os métodos correctos ajudam-nos a resolver fàcilmente os problemas e os incorrectos, além de amontoa-los, criam situações confusas, desentendimento, desconfiança, espirito de competição, etc.

Métodos são princípios teóricos, mas adquiridos da prática e melhorados na prática. Nós adquirimos também os nossos métodos, nós melhoramos a nossa prática, na prática destes anos. Alguns sentiam nas actividad entregues as responsabilidades; uns remeteram-se a ficar satisfeitos com as promoções feitas e começaram a preocupar demasiado com a própria segurança; outros julgam que está bom e começaram a marcar o passo não exigindo de si, vrem de outros, maior sentido de responsabilidade; ainda outros estão cheios de vontade de trabalhar, mas falta-lhes uma preparação teórica básica para poderem vencer o fardo da sua inexperiência ou anular a ausência de orientações adequadas.

II

Para qué os métodos? Os métodos servem para quebrar de vez os estilos velhos, anteriores, de trabalho. Eis eles:

1- O formalismo que é a tendência para cumprirmos as coisas por cumprir. Vamos dar alguns exemplos: Dizemos que o comando da companhia é composto pelos dois comandantes e os delegados. Pois quem faz tudo é o 1º Cmdt, quem opina, quem resolve, etc, os outros estão por estar e se falam não são ouvidos. Ou está lá um colaborador do Comdop. É o colaborador quem manda, é o colaborador quem quer fazer valer a sua opinião e os outros só têm o papel de executar. Ou no OC, temos um número de adjuntos que compõe esse órgão, mas na maioria das vezes, esses elementos nem se entendem, não se reunem, não se aproximam, olhando-se como competidores e um diz uma coisa em Koiolau, outro toma uma medida em Sakalo, outro vive os seus problemas em Laleno. Outro exemplo de formalismo: o Secretário da Comissão Regional de Resistência é, formalmente, o responsável da Região mas não conhece objectivamente a situação da Região; outro ainda os relatórios são formais que parecem ser as ave-marias de um terço: situação quente, situação calma, contra-guerrilha, bombas batidas, bombas e núcleos, zebras com portas fechadas e sé vias de informação, moral baixo, agressividade, ligação interrompida e desmantelamento, dois javas mortos e transips feridos, etc. Reestruturação de células, estruturação de células, etc. E não há preocupação de melhorar este trabalho, resolver imediatamente aquela con-

tradição, alertar imediatamente determinado organismo, pu-
nir aquele quadro, etc. Formalismo — sou comissário, sou
comandante, sou colaborador ou adjunto, sou assistente ou
activista, RP e chefe e pronto, enquanto a guerra du-
par, assim e contínuo a ser e não me preocupo a desen-
volver a minha prática, as minhas actividades, responder
às minhas responsabilidades. Formal, está só na forma,
não tem conteúdo — a estrutura está só no papel, mas não fun-
ciona. Não há unidade, não ha compreensão, não há cama-
radagem, estão juntos mas não se entendem — unidade for-
mal, riem-se à frente, mas atrás só falam dos defeitos de
um e outros e gostariam de estar longe uns dos outros; uni-
dade formal, estrutura formal, direcção formal. Outro exemplo:
recebemos um bocado de medicamentos e guardamos tudo nos
stóteis, só para dizermos que temos stocks, só para dizermos
que recebemos uns comprimidos, enquanto há doentes, enquanto
há necessitados — isso é formalismo, não lhe vemos o conteúdo
ou se vemos o conteúdo não é totalmente correcto; há esban-
jamento de medicamentos por alguns elementos e o resto é es-
quecido e porque é esquecido, ficamos satisfeitos por os nossos
trabalhos receberem um frasco, pois não vemos necessidade
de exigir sempre mais um frasco, sempre mais um comprimi-
do. O formalismo alimenta a passividade, pois não se sen-
te a necessidade de avançar, a necessidade de esforço, e a tn-
dência é para o comodismo, é para a auto-satisfação. Por-
que está tudo bom, pois temos um RP, temos assistentes, temos
activistas, temos núcleos e células, temos comandantes e com-
panhias, comolops e pelotões, secções e combatentes, adjuntos
e colaboradores, temos isto tudo; a cada um foi indicada
uma direcção e actividades concretas e, não se sente neces-
sidade de perseguir, controlar, verificar o andamento dos tra-
balhos e enquanto as informações continuarem a dizer que
os transips têm moral baixo, a contra-guerrilha diminuiu,
e que não registem baixas de emergadura, a guerra está a
avançar. Esta passividade conduz-nos ao comodismo que traz
ao seu lado a auto-satisfação. Se ontem só conseguimos "a-
panhar" um elemento para "colher" informações, hoje "apanha-
mos" dois, ficamos satisfeitos do "bom trabalho". Daqui há
6 meses se apanharmos outro que nos declara que podemos ir
à sua horta, vamos; ficamos satisfeitos com estas ocasionais con-
quistas sem estudarmos a fundo os problemas. Aí é a auto-sa-
tisfação que nos aconselha assegurar com unhas e dentes uma
via de informação, durante 4 anos sem termos conseguido for-
mar sequer um pequeno grupo organizado. Aí auto-satisfa-
ção é que faz com que em vilas, onde tínhamos organizações e
nós orgulhávamos a lembrar que só comíamos milho e mandi-
oca e já não conhecíamos o sabor dos kulos, dos kumbilis
e cocos, hoje não temos mais tuadikin para cortar e somos per-
seguidos como veados pela população e transips que estavam
na organização, que nós próprios destruímos com as indisciplí-
nas, comodismo e passividade.

Não confundir formalismos com formalidades.

Vamos apontar uns exemplos para compreendermos —
— se um responsável de um organismo não sabe actuar com fir-
meza e decisão, não sabe dirigir bem os seus homens, é um res-
ponsável formal, é o que a gente costuma dizer "está por
estar". Formalidade seria o caso de o responsável [illegible] e
só a ele caber o dever de dirigir uma reunião, suponhá-

mos, outro caso: um casal que tem registo com todas as testemunhas, assinaturas e assentos em ordem, estão todos os dias em brigas, em contradições, etc. — é um casamento formal; na forma dizemos que está oficializado, que está legalizado, etc. etc; mas a sua vida no dia-a-dia não tem conteúdo; um casal que ainda não legalizou, isto é, não seguiu as formalidades legais de casamento, mas ama-se e espelha um comportamento exemplar revela um conteúdo político aquela união. Este conteúdo porém não basta e é necessário obedecermos às formalidades exigidas porém não caiamos no erro de afirmarmos que o que é importante, o que é essencial, são as assinaturas e não repararmos que a união conjugal sob um clima de amor, harmonia e compreensão é realmente o essencial, o importante.

Assim, não caiamos no erro de segurar duas pessoas apressadamente por laços "legais" nem deixamos que duas pessoas já ligadas "oficialmente" briguem a justificar actos de violência.

O formalismo impõe-nos para que nos mostremos muito activo à frente dos superiores e atrás, vamos sendo arrastados pela situação, pelas coisas.

2. Burocratismo. É a tendência de resolver através de papéis. Bilhetes para aqui, bilhetes para ali, bilhetes por tudo e bilhetes por nada e, pior ainda, os bilhetes tornam-se um meio de desentendimento ou então os bilhetes só servem para transmitir as contradições, revelar os problemas sem preocupação de enfrentar o problema ou de resolver a contradição. O papel cobre a distância que separa organismos ou dois elementos desse organismo e todos ficamos sabendo da existência de problemas, de contradições mas não damos um passo em frente para ir ao encontro desses problemas, para ir tomar contacto com essas contradições. Ninguém nega a necessidade da burocracia (correspondência, mensagens, orientações, relatórios) mas também todos concordamos que não pode ser entregue ao papel a capacidade de resolver os problemas, não se pode permitir que os papéis e as assinaturas no fundo das mensagens substituam a nossa possoa na investigação de problemas, andem em vez de nós para conhecermos as situações. O burocratismo empurra-nos ao subjectivismo, a visões unilaterais das questões e prega-nos ao enfeudamento e à sobreposição dos interesses particulares, pessoais, aos interesses gerais da luta.

3. Espírito de independência — é a tendência de, ao se receber uma actividade ou ser-se responsável deste ou daquele organismo, começar a alhear-se doutros organismos ou do mesmo escalão ou superiores. Fica-se virado para a célula meses e meses seguidos ou no seu organismo, sem se preocupar de ir com a ligação dos restantes organismos, sem se preocupar de ir periódicamente resolver as suas actividades e as ligações só servem para mandar dizer que a contra-guerrilha está a intensificar-se, que a situação está confusa, que há indícios de batida, etc. O espírito de independência revela-se na tomada de resoluções sem consultas prévias a organismos superiores e empurra elementos ou organismos à descoordenação de actividades, a iniciativas descontroladas, à falta de controle de actividades por parte de organismos de que se depende, à indisciplinas que estragam as condições existentes fazendo valer opiniões pessoais e unilaterais, à fal-

ta de cumprimento de tarefas, ao arrastar de condições existentes e não aproveitadas, ao deslize na execução das orientações, à fuga às reuniões, à divergência entre quadros que começam a puxar as competências cada um para o seu lado, para ver quem manda mais, quem é mais competente, quem é melhor e começam a nascer tendências para arrancarmos as organizações das mãos de outros, segurar o mando e impôr opiniões pessoais, etc.

4- Ausência de crítica. A crítica ainda é temida no nosso seio como um processo que eno envergonha, que retira a personalidade, um acto que diminui, uma prática que mancha a honra, etc. Quando somos nós a apontar o dedo a outro, não poupamos os seus defeitos, mas se alguém nos aponta um erro, ficamos chateados, ficamos envergonhados, damos azos de que os outros não sabem ver as nossas qualidades, os nossos trabalhos anteriores, etc. Só aceitamos as críticas quando nos falam de virtudes, de qualidades e ficamos vaidosos e, satisfeitos, rimo-nos para todos.

A não aceitação da crítica significa sòmente a não assimilação do verdadeiro conteúdo da crítica. Se, como quadro do Partido, somos sòmente servidores do Povo, isso quer dizer que não estamos a correr atrás de cadeiras, de categorias, de postos. Cada um recebe uma função concreta para desempenhar, uma tarefa para cumprir, segundo as suas capacidades reais e potenciais, quer dizer capacidades que já demonstrou possuir e capacidades que pode desenvolver depois. Ora bem, nenhuma pessoa está isenta de erros, porém o seu esforço será de os cometer menos vezes. E quem é melhor do que os outros camaradas para nos apontar as deficiências? Sabendo ainda de que, fazendo assim, eles só nos estão a ajudar a diminuir os erros? Pois então partimos também deste exemplo: não existiu ainda um comandante que nunca sofreu derrotas, o que quer dizer que foi corrigindo e foi diminuindo os insucessos, alcançando assim mais vitórias. Assim também qualquer quadro deve partir do princípio de que para a sua própria melhoria, deve estar capaz de tomar consciência dos seus defeitos e das suas virtudes e tomar consciência principalmente de que, se não corrige os defeitos, torna-se um mau quadro, não é aceite por outros camaradas, perde a confiança política das bases e começa a ficar marginalizado; mas se melhora as virtudes e corrigir os defeitos, ganha estima dos seus companheiros e, embora erre outras vezes, as massas depositam nele confiança pois sabem que ele está disposto a melhorar para melhor servir. A franqueza com que se aceita a crítica, a disposição que se demonstra na correcção dos erros, só se revelam boa consciência política e espírito de responsabilidade.

Essa consciência política e espírito de responsabilidade é que afirmam que não podemos deixar passar, por muito tempo, as nossas acções militares sem fazermos a crítica às operações e vermos os erros como erros nossos, erros de organização que se não forem corrigidos nos levarão à derrota; e essa mesma consciência e responsabilidade é que dizem que não podemos justificar os erros e muito menos encobri-los, porque se fizermos assim, não só não avançamos como estamos a recuar e quando nos assustamos, será muito tarde.

Por não termos corrigido a tempo os nossos erros, olhemos para Lage, Baguia, onde hoje num dias de informação ~~tempo~~ temos.

Crítica e Auto-crítica — a arma fundamental do Partido. Sem crítica, o Partido fica doente, a organização amolece e os seus elementos não têm força, perdem a capacidade combativa e estarão cada vez menos capazes de servir a luta. Criticar significa ajudar, apoiar; a não utilização da crítica significa falta de camaradagem. Muitas vezes existem problemas para que "crítica — ele é capaz de criticar um camarada, quando sabe que o outro está também capaz de receber uma crítica, mas quando um elemento demonstra que ele ainda não está a altura de receber com franqueza as críticas, torna-se um peso para quem critica. Outras vezes não se critica por ser um quadro superior, ou então porque o outro é nervoso e é melhor não "chatear" muito, ou é incompreensível, nunca a ita as críticas e assim andamos todos a rir uns para os outros e ao mesmo tempo, a falar mal uns dos outros. Para quebrar este estado de coisas e a fim de assegurar uma maior unidade na direcção, cada escalão procurará reunir os seus membros periòdicamente e utilizar a arma da crítica para fortalecer o Partido e consolidar a organização. Isso não impede que organismos inferiores façam sempre e na devida altura, críticas objectivas e fundamentadas a elementos e organismos superiores.

Há também casos em que não se critica para não se ser criticado por outros — isso só demonstra que há complexos mesquinhos que todos devemos combater, pois só dificulta o nosso processo e o avanço da luta.

Quando não existe a crítica e auto-crítica, há incompreensões, há desconfiança, não há unidade, não há franqueza e se agora todos somos "obrigados" a concordar numa coisa qualquer, amanhã cada um de nós vai materializar à sua conta e a partir daí, as reuniões, os debates não servem para vermos os erros da luta a fim de corrigirmos e avançarmos, mas para encobrir os próprios erros e apontar os erros dos outros.

Quando não existe a crítica e auto-crítica, ficamos 4 anos a olhar para Lospalos, sem podermos organizar um pequeno núcleo de pessoas; quando não existe crítica e auto-crítica, Watu-Karabau recua por nossa conta. Quando não existe crítica e auto-crítica, vamos atacar campos de concentração com "objectivo" de levar porcos e franzos. Quando não existe crítica e auto-crítica fomentamos a indisciplina, fomentamos o liberalismo, criamos o individualismo, o autoritarismo, alimentamos a irresponsabilidade e a desunião.

III

Métodos correctos de trabalho. Dirigimo-nos, aos responsáveis dos organismos inferiores.

1. Como vamos trabalhar? Antes de tudo, partir disso: que se deve executar bem o trabalho que for entregue e esforçar-se por cumprir dentro do prazo fixado. Se alguém recebeu ou tem várias tarefas à frente deve em 1º lugar, estudá-las bem, isto é, colocá-las segundo a sua importância e segundo também as facilidades e difi-

culdades de solução de cada uma; após isto partir para a solução delas uma por uma. Se não se faz assim, se não as estudarmos bem, não estamos capazes de trabalhar bem e, assim cumprimos primeiro as tarefas de segundo (2º) ordem e depois já nem temos tempo para cumprir as de maior importância; e começamos a procurar as tarefas fáceis e não ligamos as tarefas difíceis ou, se ligamos, o nosso esforço não é tão grande porque a nossa preocupação está sendo desviada para as questões menores, questões que mesmo resolvidas não alteram a situação. E por causa disto, as tarefas arrastam-se, os problemas aumentam e as dificuldades são sempre grandes, por pequenas que sejam.

Depois, deve-se ter também sempre em mente, o [illegible] conhecimento que se tem da situação, condições favoráveis e desfavoráveis, permite calcularmos as nossas possibilidades de executar esta ou aquela actividade dentro de um prazo planeado.

Mas, se se vai ao trabalho para arranjar roupas e contactar com os familiares e já não se vai agitar outros camaradas, se não nos importarmos a ver as condições para melhorar as [illegible] organização e ficamos satisfeitos sòmente que nos digam quando é que os hansips saem e para que direcção vão, estamos a trabalhar mal. Se julgarmos que manter a ligação para a segurança da base onde se estabelece é um trabalho muito importante e não temos pessoal para outras actividades, estamos a ver mal os problemas da luta.

2. Quando se recebe um trabalho ou mais, deve-se partir por cumprir esse trabalho, pensando que a sua execução depende da nossa capacidade de saber encontrar as formas para resolver as dificuldades, para encontrar tempo e lugar

para materializar as instruções. Deve-se esforçar por criar o espírito de iniciativa; o espírito de iniciativa só é resultado de pensar muito, estudar muito as situações, analizar bem os problemas. Essa reflexão, esse estudo, essa análise permitem conhecer-se correctamente as coisas, as questões, as situações, e se surge uma dificuldade sabe-se não só enfrentá-la como não impede que se cumpra o trabalho. Se se recebe uma orientação de que a organização de um campo não deve alargar-se para outros campos, a fim de impedir que o inimigo venha a desmantelar uma grande rede de organi-

do, onde a organização é nula ou fraca, pode ser uma direcção de trabalho junto de um ou mais elementos, a partir do campo organizado e não o fazemos, nós não revelamos espírito de iniciativa, nós não sabemos ver a luta para mais longe, nós não sabemos aproveitar as condições favoráveis e ficamos a olhar para aquela zebra a pensar que só queimando casas é que mudarão e só matando os hansips é que mudarão. Se o inimigo aplica uma táctica e ficamos a ver que o inimigo repete isso mais vezes para sentirmos que nos está fazendo mal, não demonstramos espírito de iniciativa. Se há condições para fazermos trabalho e ficamos à espera que elas, por si só, resolvam os nossos desejos, sem forçarmos com as nossas aproximações, é não termos iniciativa; se continuamos a necessitar que outros andem atrás de nós a empurrar para cumprirmos a tempo as nossas tarefas, é não possuirmos iniciativas.

E se cumprimos as coisas, levamos meses e até anos e só assim compreendemos que há 4 anos que os mesmos

campos que nos estão entregues continuam a marcar passo, que as condições de 4 anos continuam sendo condições para trabalho sem avançarmos um passo. Ficamos satisfeitos com uma folha de caderno, uns comprimidos, uns sabonetes, uma lapiseira e umas informações e enquanto a guerra dura, a a situação permanece à espera do nosso esforço para a melhoria. Sem iniciativa, sem esforço as coisas não avançam. Porque é que há alguns trabalhos que avançam? De repente e forças de algum deus? ou por iniciativa ou por esforço de alguém? Assim vamos concordar que onde os trabalhos não avançam, as iniciativas são fracas. Dirão alguns que são as condições de trabalho é que podem permitir desenvolver melhor ou pior, pois bem, quem cria as condições? Elas aparecem por acaso? Vejamos a 1ª Unidade, se hoje conseguimos capturar 12 armas, não é porque tomamos melhores iniciativas e essas iniciativas criaram todas as condições (políticas, militares e psicológicas) para esse aniquilamento. Se hoje, naleuns locais estão feitos, não é porque houve iniciativas de se alargar as organizações? Assim, se as direcções e os trabalhos que estão entregues a cada um, se mantiveram ou recuaram é porque de cada um há falta de iniciativa ou há fraca iniciativa.

Para termos iniciativa é necessário que saibamos o que devemos fazer, o que há a fazer, o que é mais importante e o que é menos importante. E se sabemos e não fazemos, então caimos no formalismo de execução, somos executores sem um bocado de capacidade de pensar. E para sabermos o que é mais importante e o que é menos importante, vamos ver se esta questão afecta favorável ou desfavoràvelmente a luta no geral ou só resolve sòmente a questão de uma direcção dada que não afecta muito o todo da luta, se a solução deste problema abre maiores perspectivas ou diminui as dificuldades da luta, tomado no todo ou a resolução daquele outro só continua a criar impasses de organização a que estamos habituados. Se o objectivo de uma acção é um cunhete não fiquemos tristes pelo aeroz; se a tarefa principal é a MPLIN, não fiquemos satisfeitos com as vias. Quando não estudamos assim os problemas, passamos meses a procurar fazer uma coisa e não fazemos nada, passamos meses entregues a nós mesmos sem dar conta da situação a outros - não tomamos iniciativas. Porque não analizamos todas as questões correctamente julgamos ver muitos trabalhos pesados à nossa frente e não agarramos em nenhum ou se agarramos, agarramos os mais fáceis ou os que não nos competem; preocupamo-nos com as ligações para sabermos da "situação", irmos fazer assaltos com as forças quando nós não somos comandantes, etc.

Porém, por outro lado, os nossos trabalhos podem dar ar de iniciativa quando reunimos para reestruturar a cada passo, quando reunimos para falar das mesmas contradições, quando reunimos para continuar a não chegar a conclusões nenhumas ou quando aplicamos apressadamente uma solução, um correctivo, etc, não são mais que esforços formais sem conteúdo necessário que garanta um desenvolvimento prático pessoal como um avanço metódico da organização.

Iniciativas descontroladas são as iniciativas tomadas ou fora da competência do elemento ou organismo a quem se

pertence ou contrária às orientações superiores gerais. Se um organismo superior manda executar determinado trabalho e nós somos de opinião que devemos modificar e fazemo-lo ou se não temos competência para desenvolver esta ou aquela tarefa, nós fazemo-la, sem dar seguer conhecimento a nenhum organismo de que somos dependentes.

Ter iniciativa seria em saber que existem possibilidades para se desenvolver esta ou aquela tarefa, eu crio as condições e não materializo nada sem previamente apresentá-las superiormente.

3. Reuniões. É um método importante do nosso trabalho. Antes de tudo fazemos estas 3 perguntas: O que é reunir? Para que reunir? Como reunir?

a. Reunir é estudar os problemas. Se queremos resolver os problemas que nos aparecem, reunamo-nos. Reunir não é receber ordens, reunião não é ouvir ou falarem, reunir não é ficar calado à espera que outros decidam, resolvam as coisas e dêm os resultados ou as medidas tomadas. Reunir é participar no exame das questões da luta; reunir é debater os problemas que impedem o avanço da luta; reunir é tomar o conhecimento do estado da situação, o que é bom e o que é mau, o que trava e o que desenvolve; o elemento passivo, o activo, etc. Reunir significa também ganharmos experiências de trabalho dos outros, apoiarmos os outros com as nossas experiências e, sobretudo, reunir é analisar, investigar e quebrar as visões de parte.

b. Reune-se precisamente para encontrarmos todos a solução dos nossos problemas, isto é, as nossas capacidades para enfrentar estas dificuldades ou resolver aque-

les obstáculos. Reune-se para apontarmos os erros, criticarmos as falhas e louvarmos os sucessos e melhoramos os êxitos. Reunimos para nos entendermos, para coordenarmos as nossas actividades, para revermos as tarefas entregues a cada um, para planearmos os futuros trabalhos, para combinarmos os prazos de cumprimento e para exigirmos um a outro o integral cumprimento dos nossos deveres.

c. Como reunir? O responsável de um organismo deve sempre, antecipadamente, fazer chegar aos organismos os pontos de trabalho, para que todos os elementos que vão participar na reunião se preparem e levem opiniões mais ou menos formuladas das questões, que lhe tenham tempo e condições de consultar outros camaradas das suas actividades, direcções e organismos, a fim de levar ideias objectivas sobre a situação, problemas, dificuldades, etc, etc.

O organismo que convoca a reunião, deve, pelo conhecimento de que dispõe da situação, elaborar também propostas concretas para apresentar aos participantes, evitando-se assim discussões arrastadas e fúteis sem resultados, cada um defendendo os seus pontos de vista.

Porque os participantes da reunião levam os pontos estudados e estão por isso mesmo, preparados para os debates, mais facilmente podem formular opiniões objectivas e concretas. E porque todos se expressam, também todos estão capazes de conhecer a situação do todo. Isto assim evita que cada um entenda ou procure viver só os problemas da sua direcção, os problemas da sua parte e passe a com-

preender os problemas do todo e compreender principalmente que as exigências do todo devem valer mais que as exigências da parte e que embora as partes constituam o todo, só quando as partes obedecem as necessidades do todo é que o todo pode avançar.

É na reunião que alertamos falha da passividade, do comodismo, falta de iniciativa, etc; e na reunião é que corrigimos os defeitos, é que medimos o avanço das nossas actividades e tomamos contacto com o recuo das nossas organizações, estudamos os nossos erros, e apreciamos os nossos êxitos.

Assim, o organismo responsável, quando estuda os problemas, fá-lo sempre em termos da maioria, pensa sempre nos interesses do todo, na maioria, e se todos estiverem preparados a ver a luta, a ver os problemas, as soluções que forem tomadas serão objectivas, isto é, corresponderão à realidade e às necessidades da luta. O papel dos participantes da reunião será de contribuir com os seus pontos de vista, apresentar as suas experiências e aprender as experiências dos outros, adquirir contacto com o bom trabalho dos outros, expôr as suas dificuldades pessoais e as das suas actividades, etc, a fim de que as reuniões se tornem uma escola também de aprendizagem, uma escola de militio ensinamento, onde não estamos a ver quem é o mais valente, mas o mais determinado na luta, não para ver quem é o melhor mas ver quem se entrega e como se entrega ao cumprimento das suas tarefas, como podemos executar as diversas tarefas ao mesmo tempo e dentro de um prazo estabelecido.

Se o OC convoca uma reunião de muitos quadros, subordinados, os membros do OC devem reunir-se não só préviamente como ainda no decorrer da reunião, em sessões restritas para formular opiniões, assentar pontos de vista comuns em relação aos problemas que vão surgindo; assim evitamos que só dois do OC fazem parte (5) cinco elementos, dois (2) deles reunem, alteram, modificam as coisas, sem ter em conta os problemas de cada parte, de cada elemento, naquilo que costuma dizer: "todos querem mandar, um toma uma medida assim, outra dá outra orientação, um coloca e outro transfere, um chama e outro puxa".

No fim das contas, não vemos nada a andar, porque eu preocupo-me com a seringa que está comigo, aquele com os cadernos que vai guardando para fazer os pontos da situação calma e confusa, aquele outro, um frasco de penicilina que esconde na mochila, outro ainda, os noticiários, as orientações do Comité Permanente, da Região, etc, no "lita-lita" para o escolta levar, etc.

As propostas apresentadas para as soluções ou orientações a serem tomadas devem ser discutidas e bem entendidas por todos. Quem não concorda, deve pôr a questão sem receio, sem complexos. Um activista, na maioria das vezes, sente melhor os problemas do que um adjunto; muitas das vezes o adjunto só vai fazer trabalho nas "condições boas", criadas pelo activista, pelo assistente ou mesmo pelo combatente; assim para que as soluções sejam bem tomadas, deve haver boa participação de todos e o papel dos responsáveis será, então, recolher dessas ideias dispersas, diferentes ou mesmo contrárias um ponto comum,

donde possa tirar conclusões acertadas e orientações seguras de apoio.

Como reunir, é, realmente, importante. Se reunirmos mal, não nos entendemos, ficamos cada um orgulhoso dos nossos pontos de vista, na defesa sistemática das nossas posições e quando isso acontece, fugimos das reuniões, desagrada-nos ouvir falar de reuniões quando tal ou tal camarada está presente, mas dispostos a vencer toda a gente e a reunião que deve servir para resolver os problemas, passa a servir para amontoar os problemas ou então passa a servir para não falarmos de problemas, a fim de não ofender os outros e, pior ainda, se não temos coragem para levantar os problemas com receio também de que nos apontem os nossos problemas, os nossos erros. E começamos a ganhar o espírito de competição e olharmos outros camaradas como pessoas que querem tirar os nossos "postos".

Como reunir então? Reunir com espírito aberto de que se todos procuramos encontrar as falhas tanto da organização como pessoais, partindo da ideia, do pensamento de que corrigindo-se estas falhas, não só os próprios elementos progridem como também a organização avança. Partir de ideias claras de que reunimos para vermos as nossas capacidades de continuar a luta em todas as frentes e as capacidades do inimigo de se impôr também a nós em todas as frentes, as nossas condições de desenvolvermos em todos os domínios e direcções e as condições favoráveis do inimigo de impedir o avanço das nossas acções. Como reunir? Quando todos percebermos, assimilarmos esta ideia básica, as nossas reuniões serão frequentes, as nossas reuniões serão momentos importantes de trabalho e já não perdemos tempo a pensar quando é que elas acabam mas passaremos a encarar as reuniões como uma necessidade para o avanço da luta.

Quando devemos reunir? Sempre que há um assunto importante a resolver, sempre que surge um problema para tratar, sempre que há necessidade de revermos as medidas, revermos as tarefas, depois de cada acção militar, etc. Não nos reunimos todos os dias, evidentemente, [illegible] pois assim amontoamos problemas, acumulamos contradições e os nossos esforços de solucionar os problemas da luta serão demasiado gastos para discussões de carácter pessoal, debates de problemas de menor importância para a luta; problemas, contradições que começam a pensar-nos e preocupar-nos todos os dias, em vez de atendermos aos problemas da guerra que ficam para o segundo plano.

Finalmente, as reuniões servem para sacudir o espírito de rotina que pode começar a enferrujar as nossas actividades. Espírito de rotina é a tendência para cumprir as coisas igualmente todos os dias; como o relógio que bate uma hora quando é 1 hora, as duas quando já são 2, etc; nós também ficamos satisfeitos por cumprirmos a ligação com Mindelo às segundas, com o Sul às quartas, com o Norte às sextas, sentimos que está tudo bem, quando acordamos as 6 horas, comemos ao 1/2 dia, recebemos as informações das zebras à tarde e dormimos as 7 horas para cumprir o mesmo horário no dia seguinte; pensamos

que melhoramos quando lemos com muito interesse um apontamento de parte da manhã e vemos outros fazerem cópias e cópias, todos os dias; julgamos que conhecemos o todo quando sabemos que a Sub-região está calma ou está em Galidas, sem nos preocuparmos com as actividades das células de guerrilha. O espírito de rotina é parceira da falta de iniciativa e as reuniões é que podem sacudir estes estilos de trabalho. Eu lançado numa célula, ou numa direcção, não me preocupo de alargar a organização e contento-me com a via de informação que me parece um bocado de [Pássaros, pedras de isqueiro e pedaços de um calcanhar e um bigode] para a ração e informações sobre a saída dos hansips para mandar à célula ou ao GD ou a OC, pronto, estou meses e meses lançado ali sòmente para recolher informações.

E então, é nas reuniões é que todos vemos estes problemas e ajudamos a resolvê-los, porque sabemos que se não adiantarmos, perdemos a guerra, e que se não somos capazes de resolver os problemas deste ou daquele elemento, os problemas deste ou daquele organismo, os problemas desta ou daquela [illegible] direcção, não somos capazes de resolver a nossa guerra.

Assim, onde quer que estejamos, em que situação for, se partimos da idéia de que reunir é debater, é resolver então um comportamento errado, uma indisciplina, a passividade, o deixa-andar, a falta de responsabilidade devem merecer uma reunião, [devem merecer] um estudo de todas as partes capazes de solucionar o problema.

4. Investigação — O que significa investigar?

Investigar significa procurar conhecer melhor as questões, significa ouvir dum e doutro lado, significa ver os problemas nos aspectos positivos e negativos. Quando vamos investigar procuramos saber o que é que foi, o que é que está acontecendo e o que será amanhã. E se há qualquer coisa, evidentemente há sempre um alguém que provocou, bem ou mal; assim quem fez, as pessoas implicadas, se afecta outro elemento e assim como falamos de pessoas, podemo-nos referir a organismos. Mas para uma melhor investigação não esqueceremos de perguntar como é que isso aconteceu, como está desenvolvendo, como esta ou aquela pessoa fez isso, como outros pensam, dizem, como são as diversas reações, veladas ou abertas, e também porque é que foi, qual o motivo que o moveu a fazer isto ou aquilo, qual o objectivo que guiou esta ou aquela acção, onde foi, quando e a quantidade de vezes que isto sucedeu. Assim, seremos capazes de conhecer mais ou menos profundamente as questões e já podemos estar mais ou menos capazes de encontrar uma solução. Procuramos saber isso tudo, não para ~~fazer~~ satisfazer uma simples curiosidade de estarmos melhor informados que outros, mas porque melhor informados dos seus pormenores, temos uma ideia melhor do que é pró e do que é contra, do que é verdadeiro e do que é falso, do que é importante e do que é secundário.

Quando investigamos, devemos ter sempre em mente pesar as informações a favor e as informações contra, as condições favoráveis e as condições desfavoráveis, os resultados

negativos e os positivos, a influência boa e a influência má que já trouxe, que já está provocando ou que vai causar e, depois disto resolver de forma a evitar mais prejuízos e garantir mais sucessos. Desde problemas pequenos a grandes, desde assuntos particulares a gerais, desde desentendimento a contradições, desde o comportamento a prática, desde as pequenas tarefas as grandes tarefas, a investigação é um método seguro para resolvermos as coisas. Quando investigamos já estamos a resolver metade do problema.

Vamos dar um exemplo: Falam de que há medicamentos mas vemos que os combatentes andam sempre doentes. Então há ou não há? Há; mas depois da investigação chegamos a conclusão de que o que não há é um bom controle. Muito bem! Como é que vamos saber que esta via trabalha e aquela não? Em relatórios, todas as vias funcionam, todas as vias mandam coisas. Na prática se formos a controlar bem as coisas, há só uma via ou duas vias oficiais e o resto é "particularismo". Assim, investigando resolveu-se metade do problema: das duas ou três vias que fornecem medicamentos, fez-se um controle rigoroso e, em pouco tempo, conseguiu-se mandar alguns medicamentos para as forças e alguns para a população. Naquelas vias, onde o azeite de coco particular era a mercadoria diária, hoje nem vemos um comprimido. Mais investigações trarão de certeza boas soluções para os problemas. Quem não investiga não fala, e só quem investiga pode resolver correctamente as várias contradições existentes. Assim, muitas outras questões que podíamos gastar cadernos e cadernos para escrever. Quem não investiga, isto é, que não procura saber bem resolver

nos seus pormenores todos os problemas, não conseguirá resolver nenhum e quando se recebe mais de uma tarefa e não consegue cumprir dirá que as tarefas são pesadas demais e são tantas que não sabe qual materializar primeiro. Quem não investiga, cai no subjectivismo e quando vai relatar diz aquilo que pensa que deveria ser e não o que é na realidade e é como se costuma dizer: "pinta muito" diz sempre que as coisas andam, que os trabalhos são feitos, que a questão é dar um tempo favorável para se verificar o resultado e se nós também vamos ao sabor desse subjectivismo, meio ano depois estamos na mesma, vamos verificar que não foram dados mais que três passos para frente, porque agora as dificuldades foram maiores em virtude de não se ter pesado essas mesmas dificuldades e ontem dizíamos que tudo era bom, que tudo era fácil — fomos subjectivos, não investigamos profundamente as coisas e relatamos no espírito de apresentar mais uma coisa nova para o que nós não preparamos devidamente as condições e quando passamos a materializar, deparamos com obstáculos, com problemas, etc.

Aparece um problema entre dois camaradas; se não ouvirmos ambos os lados, não devemos dar razão a nenhum deles; não nos apareçamos a defender já este ou aquele. Estudemos o problema, desprezemos a forma como as coisas são apresentadas (mais palavras, menos palavras, mais bonitas ou menos bonitas, com nervos na pele ou com lamúrias), procuremos ver o fundo das coisas, o que é que provoca estas manifestações exteriores. Quem não investiga não fala — quem não tiver conhecido bem a situação de uma frente, as condi-

ções de uma direcção, o estado de uma actividade, o desenvolvimento e os condicionalismos de uma tarefa, não é capaz de dar orientações, assim como não é capaz de dar orientações, aquele que não souber ainda desempenhar ainda bem as suas tarefas. Quem não investiga não fala, mas investigar como? Só em Kwanza, não terei de conhecer Luar, só em Sulawesi não terei de conhecer Salalo. Assim, é preciso que eu ande, é preciso que eu saia do meu lugar, vá viver a doença das massas, à burocracia dos combatentes, a organização do Sul, a desorganização do Oeste, o impasse do Oeste, os atrasos do Norte, os avanços do cordão, etc. Se eu fico enfeudado aos meus locais, eu não tenho [illegible] mais que uma ideia vaga das situações, um fraco conhecimento da realidade e por isso mesmo a minha preocupação é menor, o meu esforço de solucionar os problemas é pequeno. Quem não investiga, não diz uma coisa acertada e pode estar a falar muito, mas "é só palha", como se costuma dizer; enquanto que aquele que investiga fala acertadamente e mesmo que diga pouco, diz bem. Às vezes sentimos que não somos capazes de realizar esta ou aquela tarefa — já investigamos as condições de trabalho? Sempre que conheçamos mais ou menos profundamente as condições de trabalho, ele será feito com maior ou menor dificuldade, com mais ou menos tempo, mas nós já estamos preparados para enfrentar os obstáculos e não assustamos à toa nem esperamos de braços cruzados pelas alterações da situação.

5. A democracia ensina-nos que temos o dever de cuidar dos nossos trabalhos, quer dizer, cumpri-

-los todos e bem dentro dos prazos estabelecidos. A democracia revolucionária também recomenda que olhemos também para as actividades dos outros, saibamos ver se avançam e como, se atrazam e porquê, se o método aplicado foi correcto ou não, se em vez de autoridade houve seguidismo ou se no lugar de compreensão apareceu o autoritarismo ou se o particularismo justifica demais o comodismo e a passividade, etc. e, portanto, a democracia dá-nos o direito de ver o trabalho dos outros, apontar devidamente os erros e apreciar correctamente os êxitos. Não busquemos a democracia em discussões vazias, pratiquemos a democracia no estudo dos problemas que afectam a luta e na solução das contradições no nosso seio.

Utilizemos a democracia revolucionária para afastar os desentendimentos, coloquemos a democracia revolucionária na crítica dos nossos actos e comportamentos, na crítica da nossa prática; desenvolvamos a democracia revolucionária na aprendizagem mútua da prática e na troca recíproca de experiências. Alarguemos a democracia revolucionária às bases, a fim de que possam viver e participar na crítica das nossas falhas e na correcção dos nossos erros.

6. Linha de massas é o conjunto de princípios que regulam as nossas actividades na sua relação com as massas. Indica-nos qual o papel das massas e qual o nosso papel perante as massas. Não trabalhamos bem se não seguirmos estes princípios políticos que falam o que dizemos: Linha de massas e ela baseia-se nisto: Partir do Povo para regressar ao Povo, isto é, representar os interesses

do Povo para servir o Povo.

a. Em primeiro lugar, não devemos esquecer que são as massas, é o Povo quem faz a guerra, quem faz a revolução. Este princípio, e a base — se não acreditarmos no Povo, não somos capazes de nada. É o Povo Mau Bere quem vem fazendo a guerra. As massas quando são correctamente orientadas, organizam-se e mobilizam-se, mas nós quebrámos este princípio há 4 anos e nós que vivemos os 3 anos iniciais mais difíceis no domínio da consciencialização das massas e no aspecto de mobilização. Hoje, não confiamos nas massas, hoje temos medo das massas, hoje agarramo-nos somente um elemento para nos fornecer informações e julgamos que esse elemento só basta para fazer a guerra. Não confiamos nas massas e porque não confiamos, há 4 anos que temos zebras muito tristes. Não tentamos as mais diversas formas de aproximação e ficamos só a lamentar que são "ferranhos". Não confiamos, não acreditamos que as massas já descobriram formas de fazer a guerra e nós só sabemos apontá-las de oportunistas, porque não as conhecemos, porque estamos tão afastados delas. Elas esperam e nós não vamos, porque nem nos importamos, elas querem e nós não damos, porque julgamos que só nós chegamos para fazer a guerra ou só uma parte chega para ganhar a guerra. Temos comprovar a força criadora e a energia inesgotável das massas nas direcções já trabalhadas, mas temos medo de encarar as outras massas que apresentam um bocado de dificuldades. Porque tanto receio até agora?

Porque tantas direcções que estavam organizadas, hoje nem sequer nos aproximamos? E hoje procuramos justificar este estado de coisas com afirmações de: oportunistas, ferranhos, são colaboracionistas ou as portas estão fechadas, as vias cortadas, etc. Mais adiante, repetiremos estas situações nos métodos de direcção.

b. Outro princípio importante é informar as massas. Porque são elas a força principal da guerra e da revolução, devemos procurar informar sempre correctamente as massas. Informar correctamente significa dar-lhes a conhecer a situação, boa ou má, difícil ou fácil, os sucessos e os reveses, sem esconder nada, sem enganar, nem prometer facilidades nem negar os problemas de cada dia (mais graves se não soubermos trabalhar). Quem informa está ao mesmo tempo esclarecendo, agitando e, nenhum responsável deve fugir de dar agitação às massas. Sempre que pode ou está em presença das massas, deve agitar, esclarecer, informar, educar e é também não esquecer de aprender das massas a sua determinação, a sua energia revolucionária, o seu espírito criador. É o que muito falta em muitos que só sabemos apreciar os trabalhos sabemos apreciar o trabalho quando recebemos um bocado de ração, umas roupas ou um salário e não medimos todo o esforço de anos, o peso das vicissitudes em situações difíceis.

c. Organizar as massas. Sendo que a luta é do Povo Mau Bere, que nem o Povo Mau Bere, nós não somos capazes de qualquer coisa, devemos organizar as massas para a luta. Só organizando-as podemos mobilizá-las,

só mobilizando-as podemos cumprir cabalmente as tarefas da luta. Organizar as massas é um dever de qualquer responsável. É difícil. Enfrentemo-la! Há uma via? Agarremo-la! Já está boa, avancemos mais, pois novas situações criam novas necessidades. Organizar é já mobilizar; então organizemos para mobilizar para consolidar a organização a fim de participarem também melhor na luta. Porque é que nalguns locais, participam melhor que noutros? Pois, se não é só na falta de organização é também da capacidade dos elementos lançados para o trabalho.

d. E nos trabalhos de organização com as massas, respeitemos não só as opiniões das massas, porque nós temos que muito que aprender delas, respeitemo-lhes os seus interesses mas ao mesmo tempo, eduquemo-lhes a consciência guiando-as a ver os seus interesses estratégicos. Porque é que num lugar que alguns sabem haver um elemento que no dia de encontro com a célula, Ixarapom, fez o favor de lhe ir buscar um cavalo e até a data, nada mais se pode fazer? Porque é que nos contentamos com a população neutra que não informa ao IN. desde que nos permitimos a ir às "célebres sabotagens das hortas"? Impomos uma participação? Nem impomos, nem é participação! Rastreyamos é as condições de uma participação consciente e activa. Até quando? Ou melhor, quando é que reveremos as nossas formas de trabalho?

IV

Métodos de Direcção

Falamos já várias vezes e repetimos de cor os princípios do Partido, porém na prática pomos muitas vezes de lado, esses princípios. Assim vamos rever esses princípios; estudá-los para os podermos aplicar com capacidade.

a. Um órgão colectivo deve esforçar-se por funcionar como órgão realmente colectivo.

1 — Com que todos os problemas importantes devem ser submetidos ao exame desse órgão;

2 — em que todas as decisões importantes sejam tomadas pelos membros desse órgão;

3 — em que as reuniões sejam classificadas, como processo de verificação das tarefas, em sessões permanentes só com participação de determinados membros com capacidades de decisão e sessões plenárias em que há necessidade de participação de todos os membros desse órgão;

4 — em que também a faculdade de decisão não pertença, por tudo e por nada, a direcção colectiva nem se exagere com competências individuais dos RRs (responsáveis principais).

Há circunstancias em que a responsabilidade individual ordena tomada de decisões e outras em que a direcção colectiva tem esta competencia.

b. Dirigir não é só receber relatórios e pontos de situação nem transmitir orientações e medidas. Dirigir é decidir sobre uma orientação geral para o todo e

medidas específicas para cada parte e ainda definir os métodos de trabalho. Ali, as coisas devem fazer-se assim; aqui, desta maneira e acolá, daquela forma. Se nos contentarmos em dizer: vão ampliar a Frente e não tomarmos em atenção cada elemento lançado, cada condição concreta e direcção determinada, nós estamos a empurrar os nossos Quadros para a rotina, para o vazio, para a recolha de informações sòmente. Mas se tivessemos o cuidado de procurar conhecer as condições de trabalho daquele local, a capacidade subjectiva do elemento lançado, e dermos orientações sobre como trabalhar, como dever as actividades e quais elas são, etc, podemos ter a certeza de que qualquer elemento lançado poderá trabalhar à-vontade, com gosto e êxito. Entre o responsável e os elementos constituintes do órgão ou entre um responsável e os subordinados, deve haver relações de compreensão, apoio e amizade. Só dentro desse clima é que se poderá assegurar que:

c. Sempre que surja um problema, o responsável convoque imediatamente uma reunião para a sua solução, pois se amontoamos os problemas, se não discutimos duvidamente, eles arrastam-se, são esquecidos sem solução, mas permanecem sempre como um espinho a entravar as relações entre responsáveis, entre responsáveis e bases e isso só apresentará um clima doentio, um clima de desentendimento que alimente o espírito de competição, que empurra para mais contradições, para a má língua, etc.

d. Muitos responsáveis julgam ser veteranos, pensam que já não necessitam de aprender dos novos, de aproveitar da experiência dos outros.

Assim, devemos começar a compreender que não há ninguém que saiba tudo ou tenha tomado contacto com tudo; por isso deve haver modestia para aprendermos dos outros e sentido de solidariedade de ensinar ou transmitir aos outros as nossas experiências e conhecimentos. Vêem-se quadros que se aproximam, conversam, falam de tudo o que não é importante, de tudo o que é banal, historietas de operações de surpresa, mas temem abordar assuntos de trabalho em que têm de aprender dos outros, com vergonha de serem tomados como inexperientes ou no papel de aprendizes. Trocar experiências, tro-

tarmo-nos da luta e a resolver os nossos problemas e aumentar a nossa capacidade subjectiva de pensar, de adquirir uma visão mais larga do processo. E não temamos ou tenhamos complexos de ouvir também as opiniões dos quadros inferiores, eles que estão mais vezes ligados à materialização das actividades específicas da luta. Escutemo-los e se disserem errado, corrijamos mas, se falarem acertadamente, aproveitemos. Constitui também, este ponto, investigar, analisar e aprender.

e. Um bom quadro deve ser capaz de desenvolver várias tarefas. Muitos lamentam ter tarefas pesadas, etc. Ora bem, se se escalonar bem as actividades, medir os prazos, estudar as formas de execução, nós teremos capacidade de resolver todas elas uma por uma. Porque não fazemos assim, corremos atrás dos mais fáceis e dormimos com o peso das difíceis, porque não as estudamos devidamente. Assim, escalonar o que significa? Significa que classificamos as tarefas segundo a sua importância e prioridades. Uma tarefa pode ser importante, mas hoje não é prioritário,

vamos resolver esta prioritária. Mas se esta outra tarefa é secundária e aquela é de 1ª grandeza, agarremos esta última. Assim conforme as tarefas, eu saberei que uma é tarefa principal para mim, então não devo largá-la, tenho que resolvê-la. Devo entregar-me ao esforço de executá-la e não posso parar no meio do prazo a ver como as condições andam e costumamos dizer assim: "eu vou acompanhando a situação" pois o que costuma acontecer é que vamos ao reboque da situação e depois batemos na testa para dizer que a situação alterou. Assim, ter sempre em mente que devo classificar as tarefas, pô-las em prioridade de execução, estudar o prazo e as condições de trabalho e passar a desenvolvê-las, sem desviar demasiadamente as atenções para as outras secundárias.

f. A não ser em encontros com vista a debates teóricos e aprendizagem mútua, porque os órgãos dirigentes estão bem inteirados das situações de toda as partes, actividades e elementos (e se não estão, deverão esforçar-se no futuro para estarem) e se preparem com antecedência, as reuniões não devem ser muito prolongadas. Nessas reuniões, os responsáveis dirigirão os participantes a compreender, em 1º lugar, o objectivo da reunião — o que vai fazer, ou o que se quer alcançar, evitando-se que os participantes não tenham uma ideia para orientar o seu pensamento a fim de formular as suas opiniões dentro do que se deseja alcançar com a reunião; em 2º lugar, orientar as discussões para o objectivo da reunião; em 3º lugar, permitir um debate minucioso dos problemas a fim de que, após a reunião não persistam dúvidas que vão impedir a

realização das tarefas e a fim de que todos saiam conscientes de que a medida tomada deve ser cumprida ou a orientação foi correctamente traçada e que cada um deverá esforçar-se por cumprir as resoluções da reunião.

Por isso lembramos que as reuniões devem ser avisadas com antecedência, enviando-se os pontos de discussão para todos a fim de se prepararem convenientemente.

g. Os responsáveis devem atender ao aspecto quantitativo das coisas, dos problemas, das situações — sem isso não conseguirão conhecer a qualidade das coisas, dos problemas e das situações. Se sabemos que há doentes, mas não procuramos saber quantos, o problema não nos preocupa tanto, mas se, por exemplo, tomamos conhecimento de quarenta elementos doentes na 1ª companhia, sentimos que a coisa é grave, percebemos os pedidos do comando em questão de medicamentos é um problema que devemos resolver. Se tomamos em conta que diz direcções não estão trabalhando bem, sentimos imediatamente que qualquer coisa não funciona bem e ainda em questão de aspecto quantitativo, se verificamos que essa situação se arrasta há 12 meses vezes 2 ou 3 anos, então mais ainda chegaremos depressa à conclusão de que ou o elemento lançado não é capaz, ou falta-lhe iniciativa ou não lhe demos orientações adequadas ou falta de métodos de trabalho ou o elemento não é aceite pela população ou as condições existentes pedem outra forma de aproximação, pedem outras vias de contacto, etc, etc. Mas se não nos preocuparmos com a quantidade de direcções fechadas, não sentimos o peso das nossas dificuldades, ou melhor das condições desfavoráveis para

a luta e contentamo-nos pelas vias de informações, julgando que as batidas e os patrulhamentos é que constituem a base da nossa guerra e que se há muitas batidas e [illegible] patrulhamentos diminuem de intensidade, o IN. está fraco e vamos ganhar a guerra. Muitos poderão dizer que não é assim que pensam sobre a nossa guerra e 7 anos já nos permitiram compreender um bocado melhor a guerra, mas nós responderemos que concordamos que não seja assim que pensam, mas é assim que fazem. É a prática é o critério da verdade.

R. Se eu penso que os nossos ataques aos campos de concentração são sabotagens e outro pensa que são actividades militares de conteúdo político, há divergência de opiniões. Se eu penso que matar os animais da população é um objectivo económico mas se outro pensa que é desrespeitar aos bens da população é uma divergência de opiniões. Assim como outras tantas que aparecem todos os dias, entre membros de um órgão, elas devem ser logo resolvidas e não podem deixar arrastar-se. Quando estamos errados, devemos aceitar que nos apontem as falhas, os pontos de vista errôneos; [illegible] os membros de um órgão colectivo e dirigente não podem ter uma linguagem comum e daí nascem as facções — um porque sabe comandar, puxa uns elementos; outro porque fala bem, puxa outros elementos; outro ainda porque tem certa influência tradicional ou regional leva outros elementos ou um adjunto que por ser liberalista tem a simpatia de alguns responsáveis; outro que deixa passar as coisas porque "compreende" segura também

um bom número de elementos, etc. etc, ficamos a medir forças entre nós em vez de juntarmo-nos contra o inimigo, dividimo-nos, não nos compreendemos em vez de unirmos melhor na vida e morte, nos sofrimentos e nas alegrias, nos sucessos e nos reveses, nas situações boas e nas situações difíceis. Voltamos a dizer, qualquer divergência de pontos de vista, de concepção, de ideias, de prática devem ser resolvidas imediatamente em reuniões e discussões democráticas, com o único fim de encontrar a verdade das coisas sem nos preocuparmos demasiado com "este não sabe" "aquele errou" "eu é que estou certo", etc, salvaguardando também e sobretudo, a Unidade da Direcção. Se um faz um esclarecimento de uma maneira, outro intervem de outra, há desentendimento, há divergência; pois bem, falemos, ponhamos os problemas sem medo, sem rancor, sem complexo. Não tenhamos também complexo de sermos criticado pelas massas, pois partimos do princípio de que sòmente somos servidores das massas. Erramos ali à frente das massas, muito bem; tomemos consciência do erro e apontemos os nossos próprios erros às massas — só ganharemos mais confiança. Elas respeitar-nos-ão porque sabem que nós trabalhamos para elas e porque trabalhamos para elas não escondemos os nossos erros. Se não existe isto, começamos a querer ser pessoas que nunca falham, e isto alimenta o espírito de compadrição entre quadros — comportamento tão errado que só enfraquece o nosso Partido.

i. Os órgãos dirigentes devem estar também e por outro lado que: 1) as mais pequeninas coisas que sejam assuntos de reunião; 2) que a perda de um "maniku de txelarakasana" leve 4 dias de reunião; 3) que uma resposta incorrecta a um adjunto leve uma noite de reunião. Assim, perdemos tempo para as coisas insignificantes e não temos tempo para pensar em coisas muito importantes da guerra que é assunto da vida ou de morte; 4) que os problemas cuja solução já foi tomada em reuniões anteriores, regressem para assunto de novas e sempre novas reuniões para se tomar a mesma solução, como por exemplo, a colocação de um quadro em tal célula e não foi, uma violência abusiva e não corrigiu, as ligações que faltam e não há meio de se encontrar a melhor forma de resolver e em cada reunião, só tomamos novas resoluções que nunca são cumpridas. Para casos já debatidos e solucionados, o que importa é garantirmos a sua execução, o que importa é assegurarmos o seu cumprimento.

j. Depois de tomadas as soluções (medidas, orientações, apelos) o órgão dirigente deve fazer ver a importância de cada problema, no âmbito de todo, quer dizer, a nível do todo, apresentar as tarefas segundo a sua importância, a fim de cada um saber que deve cumprir esta ou aquela em 1º lugar, aquela outra em 2º lugar, etc. E para cada direcção, segundo as condições existentes, há por sua vez, actividades de 1ª ordem e outras de importância secundária. Por exemplo, na zebra onde estou lançado, a organização das massas é forte, mas a MPLIN não existe, então a dissemenação das forças inimigas

é a tarefa principal, o que quer dizer que a minha principal atenção e esforço é a formação da MPLIN. Se ali, onde outro está lançado, não há organização das massas, esta é a actividade central daquele elemento. Se noutro local, está tudo organizado, a participação noutras actividades é a tarefa principal.

Assim, estamos a compreender que o órgão dirigente traça medidas específicas e orientações concretas para cada direcção. Se há dois elementos numa direcção, A tem possibilidades de desenvolver uma tarefa e B outra tarefa, o responsável também dará a cada um deles orientações adequadas e precisas. É assim que se deve dirigir. Se C não é capaz de desenvolver a agitação, não o empurremos para lá, entreguemos-lhe outra tarefa. Se D não tem capacidade de organizar, entreguemos a outro e D vai assim aprendendo com ele. Isso quer dizer conhecer os elementos subordinados a um órgão dirigente ou a um responsável e entregar-lhes os trabalhos segundo as suas capacidades e condições. Isto é muito importante e só através de reverificação é que poderemos corrigir muita coisa que não avança.

V

Centralismo

Centralismo é uma expressão que já todos ouvimos e uns entendem mais, outro menos mas, mesmo dentre os que entendem, muitos poucos põem na prática. Compreendê-lo-emos mais fácilmente o sentido se lhe juntarmos outra palavra: Direcção, e fica, direcção centralizada.

Isto quer dizer que tudo, todas as orientações, todas as medidas são tomadas por órgãos que centralizam as actividades da luta; isso quer dizer que todos os organismos subordinados a um órgão central, devem obedecer a esse organismo, que esses órgãos subordinados devem cumprir com firmeza as resoluções tomadas pelo organismo de que dependem; que os organismos inferiores devem responder pelas suas actividades ao organismo competente, o que quer dizer que o avanço ou o recuo, a modificação das situações, o desenvolvimento da organização, a materialização das tarefas, as condições existentes, criadas ou a criar, favoráveis ou desfavoráveis devem ser postos ao conhecimento do órgão imediatamente superior. Direcção centralizada significa também que uma célula não pode tomar iniciativas de acções militares, por exemplo, que um RP de um OC não tem competência para mandar uma mensagem da luta a uma delegação estrangeira, suponhamos, que um pelotão não pode tomar iniciativa de assaltar e ocupar uma vila ou que um adjunto trace um plano militar, ou um KB tome decisão de reestruturar uma célula, e assim por diante. Direcção centralizada quer dizer que existe, debaixo para cima, órgãos que centralizam as actividades e têm determinadas atribuições que lhes são fixadas e determinadas competências que lhes permitem actuar, tomar resoluções e decidir sobre problemas à sua responsabilidade. Assim, damos o exemplo de ~~ac~~ uma célula actuar dentro do seu raio de acção e cumprir as tarefas a ela entregues, uma cernac, que supervisiona um grupo de células, uma faixa de terreno

com um grau determinado de responsabilidades, uma Sub-Comissão que superintende as actividades político-militares de vários cernacs que se estruturam numa ou mais Sub-regionais, a qual detém já uma maior capacidade de accionar diversas actividades mas que já responde directamente à Comissão Regional de Resistência que possui, por sua vez, uma maior capacidade de planear tarefas, traçar orientações e mandar medidas concretas para responder à luta em toda a Região; e as Comissões Regionais de Resistência respondem pelo cumprimento dessas diversas tarefas ao Comité Permanente que abarca uma maior competência na direcção do processo.

O centralismo recomenda que uma Sub-Comissão não pode apresentar os problemas directamente ao Comité Permanente, mas determina que periódicamente faça um relatório global e método, objectivo e correcto à Comissão de Resistência Regional, focando todos os aspectos da luta para que aquele órgão regional possa estar capacitado a rever as tarefas, as medidas e as orientações e capacitar-se também a dar um ponto de situação objectivo e pormenorizado ao Comité Permanente. Nesta interdependência desde as células lançadas ao Comité Permanente, é que nós poderemos garantir que os órgãos superiores da luta podem estudar, analizar e resolver correctamente os problemas da nossa guerra. Se a célula manda só dizer que a situação de Luar está calma ou está quente, o OC por sua vez, só vai transmitir a Comissão Regional de Resistência que a "situação desta faixa está confusa, que os transips encontram-se desmoralizados, que os ~~fuz~~

funcionários em Cazombo não dormem a noite" etc, e se o OC não manda dizer que o Boupat pretende uma via com a resistência para nos fornecer munições ou que o DPR manda dizer que o IN descobriu os sinais convencionais ou que o Kadim lança agora elementos para tirar a cabeça aos dirigentes, etc, a Comissão não está capaz de dar orientações adequadas às outras partes sobre as tácticas do IN, nem poderá pedir ao Comité Permanente instruções correctas, sempre em correspondência com o desenvolvimento da luta, sobre como trabalhar com o Boupat, que as tarefas lhe daremos junto ao Kadim, etc, etc, nem o Comité Permanente sabe que há com Boupat que quer participar na luta. Se uma célula recebe cadernos e gasta para apontamentos que depois não servem para estudar porque só andam nas mochilas, gastam lapiseiras para bilhetes de informação da situação, se um OC tem cola, tem outros apetrechos de trabalho para fazer pinturas bonitas nos cadernos que estragam para rabiscar tudo em vez de aproveitar papéis velhos, se a Comissão Regional tem aparelhos de rádio aos "montes" e gravadores para levar e ouvir músicas, mas se a secção do jornal do Birou de Informação e Segurança não tem cadernos, não tem lapiseiras de côr e de feltro e outros apetrechos de Secretaria e BIS tem um aparelho estragado que as vezes tuve e outras não, se o Comité Permanente precisa de um gravador e cassetes para desenvolver trabalhos mais importantes e estratégicos junto dos centros mais vitais do IN, em vez de um campo ou dois de concentração, nós não compreendemos

bem o que é centralismo, a partir destas coisas. E como os órgãos superiores saberão que há condições de trabalho assim ou daquela outra forma, se não dizemos? Se não pensamos em mandar? Enquanto começamos a ver sòmente um "avanço" nos órgãos a que pertencemos e não vemos que determinadas condições permitirão maior avanço nos órgãos da Direcção da Luta, em tarefas importantes também não sabemos entender o centralismo e passamos a centralizar as medidas superiores e ficamos a centralizar as informações da situação dos organismos inferiores. Se sabemos que o helicóptero do IN pode fazer vias para Oe Kussi, para Bolonaro ou Maliana e ficamos só satisfeitos por recolher informações daquelas localidades, sem informarmos aos órgãos superiores e esforçarmo-nos por melhorar as condições e segurar aquela via para permitir o cumprimento das orientações superiores, não percebemos na prática o que é Centralismo. Damos este exemplo: se um grupo de exploração (desarmado) tiver visto três hansips armados em patrulhamento a descansar num coqueiral e não for avisar o comando para preparar uma acção de aniquilamento sobre os hansips, nós todos percebemos que há certa falta de responsabilidade dos nossos combatentes, mas se regressam todos e não fica um acompanhar o movimento dos 3 hansips, também dizemos que o grupo de exploração não tem capacidade de pensar correctamente, pois não deixou lá um elemento que continue por assim dizer, a criar condições para uma acção sobre o IN. É o que muitos organismos

responsáveis têm vindo a demonstrar. Enquanto aquele grupo, depois dos 3 kamisps se terem ido embora, lamenta que se tivesse avisado ao Comando (pois só o Comando pode fazer isso) eles teriam uma possibilidade para derrotar o IN, recuperando 3 armas; alguns organismos ficam a lamentar que há condições para trabalho de maior envergadura mas, não conseguem fazê-lo avançar.

Porque não há centralismo, aparece imediatamente a descoordenação e também aparecem as iniciativas descontroladas. Se o OC faz trabalhos com Banrawil e as forças actuam sobre ele, as coisas ficam paradas ou estragam-se; se a célula já tem uma via com Kasi satu e porque não informa ao OC, o OC também manda uma mensagem para o Kasi satu, o amigo indonésio ri-se da nossa fraqueza, ri-se da nossa incompetência. Se o comandante de Zipur tem uma direcção de trabalho para o mato e se o Comando da Unidade militar faz também outra via para ele, aquele oficial indonésio só fica a pensar assim: "não estão maduros", "não se entendem".

Assim, a democracia anda a par com o centralismo; deve haver iniciativa, mas o espírito de iniciativa anda a par com a disciplina. Nós pomos aqui em realce, aspectos da nossa guerra, desde os mais pequenos, que julgamos não merecerem importância aos maiores que têm grande importância na luta. Mas, em tudo, devemos ver desde as coisas mais pequenas às grandes, assim como se, sabemos fazer uma coisa pequena, bem, nós poderemos fazer também bem as coisas grandes. Se não como a saber coser um rasgãozinho da minha roupa, não estarei capaz de remendar buracos grandes e andarei com roupas rasgadas. Se não consigo fazer uma cópia de uma página sem erros, o meu caderno só trará erros não só em quantidade como com graves erros que me dificultarão sòmente o trabalho de estudo. Do pequeno para o grande, devemos compreender todos os conceitos.

VI

Disciplina

Empregamos amiúde este conceito, deturpando até o verdadeiro conteúdo, o verdadeiro sentido da disciplina. Quando um camarada não cumprimenta outros camaradas apontamos-lhe indisciplina; quando um camarada vira as costas ao outro, criticamos-lhe severamente à indisciplina; quando um camarada comete uma falta qualquer, dizemos-lhe que é indisciplina. E ficamos passivos perante um quadro que passa anos e anos, justificando doença; e ficamos passivos quando um quadro fica todo o ano sem concordar com um ponto de vista debruçado numa reunião em que a maioria resolveu; ficamos passivos quando os órgãos dirigentes inferiores não acatam imediatamente as orientações dos organismos superiores e não dizemos nada quando um quadro não cumpre imediatamente as ordens e ficamos passivos perante quadros que não resolvem os problemas de esbanjamento e falta de controle dos bens do Estado, vindos pelas organizações das massas populares. Será que é indisciplina sòmente um combatente recusar hoje a ir a evacuação? Será que é sòmente indisciplina um combatente não obedecer as orientações e apossar as roupas da população

do campo de assaltos? «Será que é sòmente indisciplina um combatente gastar mais uma bala no combate? Será que é sòmente indisciplina um combatente fazer um disparo por "descuido"? Será que é sòmente indisciplina, um combatente se isolar? Será que é sòmente indisciplina, um combatente fazer a dita "sabotagem" de umas massaroucas na direcção onde sempre recebemos alguma coisa para nós (nós, não é organização, claro!), estragando aquela via particular, que de oficial só trás as informações de patrulhamento dos Itamips? Será sòmente indisciplina, um problema de contradição entre um casal? Será sòmente indisciplina, comentar-se casos deste ou daquele camarada? Será sòmente indisciplina, uma discussão mais acesa numa reunião? Será sòmente indisciplina tanta coisa que se pode escrever aqui? Ou não será? Será grave? Ou não será?

Assim é conveniente que assentamos de vez o que é correctamente a disciplina, tanto mais que falamos da disciplina de ferro do Partido e que dá a impressão que em muitos de nós, se confunde o respeito pela camaradagem, o autoritarismo com disciplina, o liberalismo com as formalidades, formalismos que sempre vemos aparecer.

A base da disciplina do Partido assenta-se nestes 4 pontos:

1. Cada membro da organização deve submeter-se a ela. Se numa célula, um quadro ou um elemento, que faz a "sua vida" a parte, ele tem tendência para aos poucos se afastar da organização. «Se a organização recomenda a um quadro ou a um elemento que ele não pode ou não deve ir fazer contactos com as massas daquela zebra e ele tenta arranjar meios para o fazer, ele não aceita a 1ª regra da disciplina. Se a organização coloca um quadro no Centro e ele não vai e decide voltar, ele falta à disciplina. «Se a organização coloca um quadro na Fronteira e ele fica um ano a fazer que vai e nunca mais vai, ele quebra a disciplina. «Se a organização recomenda para nenhum organismo ou elemento se aproximar deste ou daquele elemento nacionalista e, ele faz, comete indisciplina. Se a organização recomenda que este ou aquele trabalho não deve ser assunto de comentário geral, mas um quadro ou um elemento quebra o segredo, ele comete indisciplina. Se a organização pede medicamentos para tratar dos doentes que temos e este ou aquele quadro ou elemento não satisfaz, antes pelo contrário agarra só para ele ou para alguns, ele não se subordina a organização. «Se a organização alerta para não se cometer actos de "sabotagem" as hortas da população e um elemento continua a fazer, ele subordina a organização a si mesmo.

2. A minoria deve submeter-se à maioria. Em 1º lugar, isso quer dizer que numa reunião, a minoria deve seguir os pontos de vista tomados pela maioria. Se que essa minoria, após a reunião deve esforçar-se para cumprir as resoluções tomadas na reunião, sem estar a lamentar a outros e, pior ainda, junto das bases que a sua opinião não é igual a solução tomada, que as medidas foram impostas pela maioria, desacreditando desta maneira o órgão a que pertence e provocando desentendimentos não só entre quadros mas também

nos organismos e a não-correspondência nas diversas actividades. Em 2º lugar, todas as decisões, orientações e soluções a serem tomadas devem responder aos interesses da maioria. Não é porque o núcleo tal apresenta uma determinada proposta que encobre determinadas condições só para aquele núcleo é que vamos lançar como geral uma determinada orientação. Não deve ser porque aquela célula pede 3 armas, para que tomemos medida dar 3 armas a cada célula. Ou não é porque, supunhamos, um carro de um agente nosso anda pelas nossas estradas, que vamos concordar que não devemos actuar nas estradas. Não é porque nós dizemos para combater o regozijamento, para acordar a consciência patriótica adormecida das massas, vamos "assaltar" os campos de concentração, que vamos começar a queimar tudo, estragar qualquer campo, etc, etc. Assim qualquer decisão deve ser tomada em termos de maioria — o que significa que para os interesses da maioria nós devemos fazer assim ou daquela forma e que mesmo que afecte os interesses duma minoria devemos fazê-lo para salvaguardar os interesses da maioria. Portanto, se um problema qualquer os interesses minoritários devem ser prejudicados para assegurar os interesses da maioria, a minoria deve submeter-se a maioria e se um caso em que os interesses da maioria pedem para não se prejudicar os interesses da minoria, também a minoria deve submeter-se a maioria. Noutras palavras, damos os seguintes exemplos: Numa zona muito conhecida por nós, uns tenentes indonésios estavam a violar as nossas mulheres e um camarada propôs uma acção no posto IN a fim de os levar para longe da vila e não ofender mais as nossas irmãs. Fomos atrás dos interesses de uma minoria e estragamos a organização que estava boa — organização da maioria, organização do todo. Noutra zona, em que só temos um agente de informação, ele pediu para que não actuássemos perto, para que não fossemos fazer "sabotagem", (estamos a gostar demais da palavra "sabotagem", talvez porque nos lembra sempre tantos estragos aos esforços desenvolvidos por outros para o avanço da luta nas hortas), daquele kampung e nós respeitamos-lhe a opinião e para a segurança do único agente de informação, a organização das massas não anda, os kansips continuam fechados, etc.

3. Os escalões inferiores devem subordinar-se aos escalões superiores. Isto significa que em decisões da luta, em decisões da organização, um quadro inferior deve sempre acatar as orientações do quadro de escalão superior. Isto também não quer dizer que a uma orientação incorrecta, a uma medida subjectiva, o escalão inferior não deve emitir a sua opinião, não deva combater o subjectivismo, a superficialidade de uma resolução. Já dissemos atrás que os quadros inferiores vivem mais objectivamente os problemas da luta. Assim desde que as orientações são correctas, adequadas e concretas, o escalão inferior deve esforçar-se por pô-las em cumprimento, mas sempre que achar insuficiente, unilateral, deve também formular pontos de vista para correcção, após o que deve materializar integral e imediatamente. A

subordinação não significa formalismo, como: responder "pronto" à chamada do Comandante, ficar a ouvir, calado e sem falar a um adjunto, levantar sempre que passa um superior, não discutir com um quadro médio, não virar às costas a um assistente, etc. São formalismos o que normalmente ouvimos e que só demonstram "distâncias" entre quadros por exemplo: O adjunto A trata B por adjunto — camarada adjunto B não fez isto, camarada Comandante, camarada Kolabo vai para aqui, camarada adjunto para ali; E dizemos, com uma paz de alma: Rogério Lobato está na Guiné, Mari eu conheço-o, Abílio Araújo esteve em Lospalos, Mauk não foi ainda aos Centros, Kilik está bom, etc, etc. E imediatamente viramos para o lado e dizemos: camarada assistente, venha até cá, camarada adjunto ou camarada Cmdt não quer isto? Formalismo que em relação à nossa pessoa, e aplicamos para a tal subordinação dos quadros e para outros camaradas o desrespeito é total. Uma coisa é dizer: Querido Nicolau, o Querido Sabe, Saudoso Mau Lear e outra coisa é dizer: Nicolau, Sabe e Mau Lear. Acrescentamos pelo menos, o termo camaradas. Mas isso não é insubordinação. Isso é liberalismo, é falta de respeito. Insubordinação, portanto, é um quadro inferior não responder à chamada de um Quadro Superior, o qual fica à espera meses e meses; insubordinação é um inferior não cumprir as orientações dum Superior e justificando por tudo e por nada; insubordinação é um comandante de pelotão não aceitar a ordem de marcha do Comando; insubordinação é um OC não cumprir regularmente as tarefas perante à Comissão Regional e esta perante o Comité Permanente; insubordinação é uma célula não desenvolver as actividades entregues pelo OC e insubordinação também é uma companhia não cumprir o planeamento do Comdop, o planeamento do Estado Maior General. Insubordinação é ainda qualquer quadro ou organismo que não aceita a presença, ou actividade dos grupos lançados pelos organismos superiores para desenvolverem tarefas específicas da luta. Insubordinação é a Comissão Regional ou OC não mandarem ràpidamente aos outros organismos inferiores, as medidas ou orientações superiores. Insubordinação é, portanto, indisciplina.

4. Subordinação da totalidade do Partido ao Comité Central. Neste aspecto, não podemos dizer que tivesse havido depois da criação do nosso Partido, manifestações contrárias às resoluções do Comité Central do nosso Partido. E que, tanto na resistência armada como na clandestinidade, a confiança pelo CC do Partido Marxista-Leninista "Fretilin" é inequívoca e segura por parte dos quadros e massas.

Não queremos deixar de apontar aqui, como um exemplo para todos nós, o espírito de disciplina, de trabalho e de entrega desinteressado à luta do camarada Alex, 1º Cmdt da 3ª Unidade da BV. O comandante Alex foi, em Março do corrente, nomeado RP do Comdop — aceitou a responsabilidade, trabalhou como pode para cumprir bem e servir bem. Foi exonerado do RP

do «Comdep», meses depois e, com a mesma modestia abnegação e com o mesmo espírito de disciplina, não fez nenhum comentário e continua a trabalhar, continuou a cumprir bem para melhor servir. Um exemplo digno de admiração e respeito para todos quantos se sentem "incomodados" quando o Partido indica outra tarefa, quando o Partido "desmonta", etc, etc.

Na disciplina, há também o que dizemos: disciplina militar, cujas regras são estas:

1. Obedecer as ordens em todas as acções, isto significa que um militar, seja combatente como comandante, é um militante que cumpre, em todas as circunstâncias as ordens superiores. Desde o cuidado a ter com a arma à disciplina de tiro, desde a vigilância aos patrulhamentos, desde o ocupar uma posição na emboscada a cumprir uma missão num assalto, desde o não fazer o mínimo ruído a evitar fumo, desde cobrir a fogueira a não deixar vestigios, desde o acordar para a instrução militar aos combatentes intensos, desde o início de uma refrega à ruptura da operação, desde as marchas apressadas a um envolvimento, desde uma caminhada nocturna a uma retirada, desde operações no mato à assaltos às vilas, em tudo, um militar deve obedecer as ordens. O espírito de sacrifício das gloriosas FALINTIL é inegável, mas também concordamos que muitas indisciplinas provocaram a morte de muitos combatentes.

2. Entregar os bens capturados à actividades. Em Ciudade, em que o camarada C.P. fez parte da operação, houve lamentações de "desvios". Como vamos

exigir às células que nos entreguem para trabalhos da luta um lápis que faz falta ou um caderno que não temos, ou ainda um medicamento de que necessitamos, se ao nosso lado não conseguimos cobrir devidamente estes erros? Ora, bem, esta regra de disciplina militar, a valer durante a guerra, significa que as coisas capturadas por um pelotão são entregues ao pelotão. O comando elabora a lista, assiste as necessidades imediatas do pelotão e o resto entrega à companhia que faz o mesmo em relação à companhia. Se aquele pelotão é a 2ª vez que actua e captura, evidentemente vai deixar de pensar em aumentar as suas mochilas, enquanto, outros pelotões andam com mochilas vazias. Em relação a artigos só outros organismos precisam ou é melhor que estejam noutros organismos para melhor servir a luta, a companhia de não deve hesitar em mandar para lá e, claro está, que não sendo assim, é a companhia que deverá beneficiar-se do uso destes artigos. Se não é aqui no Talismã, talvez no Bivake precisem e se também lá não precisam, talvez nos Centros necessitem. O que se quer incrementar é:

a. Evitar que as nossas forças comecem a ganhar vontade de assaltar vilas ou campos para ter coisas. Não lutamos para isso e,

b. Que haja espírito de solidariedade entre organismos e quadros. Assim como finalizamos a dizer que se a companhia já está satisfeita, não nos esqueçamos da população que luta mais dificilmente ao nosso lado — população dos núcleos.

3. Respeitar os bens da população. Dentro do conteúdo da 1ª regra, quando as ordens do comando são

de que no próximo assalto ninguém corra a matar um porco, devemos pôr em cumprimento este princípio de respeitar os bens da população. As sabotagens são feitas à economia do IN e não a economia da população de Timor Leste. Necessitamos de comer, necessitamos de roupa, necessitamos de mais alguma coisa para continuarmos a a luta, vamos buscar mas com disciplina. A coordenação entre organismos serve para nos indicar que naquela casa dos traidores, tiremos tudo o que necessitamos e que em relação a outras camadas da população não mexamos numa agulha. Este é o dinamismo dos nossos princípios; quando necessário e sob ordens do comando destruamos para construir, mas quando as circunstâncias da luta pedem, nós construamos a nossa organização para destruir o inimigo. E, para construir, não devemos fazer diferar a população não hostil para a população hostil.

Ora bem, quando falamos de disciplina de ferro do Partido, queremos entender a disciplina nos 4 pontos anteriores. Por isso quem não os observa comete indisciplina; que será mais ou menos grave conforme parta de cada caso. A pensar assim, sabemos que quando não subordinamos a nossa opinião à opinião da organização, minamos a disciplina do Partido; quando não estamos prontamente às ordens dos escalões superiores no interesse da luta, quebramos a disciplina da organização; quando não nos queremos submeter ao ponto de vista correcto da maioria, somos insubordinados e quando a organização exige, para que nós esforcemos mais e nós

ficamos passivos, estamos a cometer indisciplina; quando pomos os interesses pessoais acima dos interesses da organização, somos indisciplinados e quando fazemos prevalecer os interesses da parte sobre os interesses do todo, cometemos uma prática de indisciplina.

É também pensando assim, não perderemos tempo a ver, como actos graves de indisciplina, uma prática de liberalismo e não desviamos as nossas atenções para as práticas de comportamento liberais em vez de orientarmos os nossos esforços a corrigir as práticas de trabalho.

Liberalismo

O que é liberalismo? São manifestações que se revelam uma compreensão deficiente, fraca dalguns princípios, a que costumamos ouvir por "concepções erróneas". Ou melhor, são tendências que revelam ainda a inclinação para agarrar em comportamentos adquiridos no sistema anterior.

a. Pratica o liberalismo, todo aquele que não procura chamar a atenção dum camarada que erra por ele ser da mesma terra, por ser da família, por ser grande amigo e assim não quer magoá-lo evitando apontar-lhe a falta cometida.

b. É liberalista aquele que critica os companheiros quando faz queixinhas deste ou daquele sem se preocupar de dar uma opinião à organização para melhorar as coisas. É aquele que também dizemos: "fala dos outros, mas também não faz nada de jeito",

assim como o "respeito humano" ainda no nosso seio, quando estamos em frente um do outro, nós rimo-nos, batemos às costas, fumamos o mesmo tabaco, dizemos: "mano" e, logo que o outro sai, dizemos que ele "é assim, etc é assado".

c. É liberalista também aquele que sabe que há problemas em Ixaragem, há problemas nas células, há problemas na companhia, mas não diz nada, não mexe um dedo para remexer a sujidade a fim de corrigir o que está errado e fica como que "neutro" nos problemas; no fundo, ele não pode falar, porque se fala é também apanhado em falta.

d. Uma forma de liberalismo é não obedecermos às ordens, às orientações. Se o responsável diz para não irmos fazer isto ou aquilo, nós pomos as nossas opiniões pessoais acima dos interesses da organização e começamos a dizer que ninguém nos compreende que trabalhamos muito e não reconhece o nosso esforço, etc.

e. É liberalista aquele que, em vez de tomar uma atitude de compreensão e esforçar-se por corrigir comportamentos errados dos outros camaradas ou ideias erradas, põe-se a fazer ataques pessoais, numa luta de quem vai ganhar, de quem é mais capaz de falar, de discutir, etc. E no fim de tudo, um começa a ficar nervoso e começa a haver um clima de desentendimento.

f. É liberalista aquele que trabalha apenas para agradar, aquele que só procura manter a "categoria" sem se preocupar por desenvolver as tarefas.

g. É também liberalista aquele que se julga veterano ou que pensa que trabalhou muito, fez já muitos sacrifícios e relaxa-se no estudo e no trabalho assim como aquele que está a ver que comete erros, mas não quer tomar consciência disso e não procura corrigir-se a si próprio.

O liberalismo, portanto são manifestações de comportamentos em relação à organização, em relação aos outros camaradas e em relação a nós mesmos.

O liberalismo quando generalizado nas fileiras do Partido, mina a unidade, destrói a disciplina e empurra o Partido para um caminho pernicioso, em que as tendências particularistas, a passividade, o formalismo, o desentendimento, o comodismo, o espírito de competição, a incompreensão, a camaradagem falsa, a amizade doentia começam a

ganhar forma.

Assim, só a prática constante da crítica e auto-crítica, só uma amizade sã e fraterna e a compreensão mútua podem banir do nosso seio, as práticas liberalistas e as indisciplinas, permitindo que, com a aplicação dos métodos correctos de trabalho e direcção, possamos fazer avançar a luta e alcançarmos a vitória sobre o poderoso inimigo.

——— fim ———

O Secretário do DOPI,

Kay Rala Xanana Gusmão

Comissário Político Nacional